Universidades Lusíada

Pinheiro, Paulo Sousa

Providências cautelares e despedimentos

http://hdl.handle.net/11067/8428
https://doi.org/10.34628/5YF6-X037

Metadados

Data de Publicação 2026

Resumo O presente artigo versa, essencialmente, sobre o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento e sobre o procedimento disciplinar para despedimento, com particular ênfase nas alterações legais que neles se perspetivam advindas do Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral....

Editor Universidade Lusíada Editora

Palavras Chave Empregados - Dispensa de - Direito e legislação - Portugal, Medidas provisórias - Portugal

Tipo article

Revisão de Pares yes

Coleções [ULL-FD] Minerva, v. 15, n. 08 (2026)

Esta página foi gerada automaticamente em 2026-10-29T21:02:11Z com informação proveniente do Repositório

PROVIDÊNCIAS CAUTELARES E DESPEDIMENTOS*

Paulo Sousa Pinheiro
Professor Auxiliar da Universidade Lusíada – Norte (Porto)
Investigador Integrado do CEJEIA
DOI: https://doi.org/10.34628/5YF6-X037

** O texto que ora se publica serviu de base à nossa preleção no âmbito do XXVIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho, que teve lugar, nos dias 6 e 7 de novembro de 2025, no Altis Grand Hotel – Lisboa.*

Paulo Sousa Pinheiro

Resumo: O presente artigo versa, essencialmente, sobre o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento e sobre o procedimento disciplinar para despedimento, com particular ênfase nas alterações legais que neles se perspetivam advindas do Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral.

Palavras-chave: Anteprojeto de Lei; Autoridade para as Condições do Trabalho; Código de Processo do Trabalho; Código do Trabalho; Despedimento; Despedimento por facto imputável ao trabalhador; Espanha; Formalidades legais; Ministério Público; Poder; Procedimento cautelar; Procedimento disciplinar; Providência cautelar; Reforma da legislação laboral; Suspensão de despedimento; Tipos de empresas; Tribunal Constitucional.

Sumário: I. Enquadramento do tema. II. A suspensão da eficácia dos despedimentos. II.1. O controlo público-administrativo da (i)licitude do despedimento. II.2. O Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral. III. O despedimento por facto imputável ao trabalhador e seu procedimento. III.1. A dispensa de formalidades no procedimento disciplinar para despedimento. III.2. O Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral.

I. Enquadramento do tema

O tema que nos pediram para abordar – sem perder de vista, claro está, que este XXVIII Congresso Nacional de Direito do Trabalho tem, inelutavelmente, como pano de fundo a discussão do assaz badalado *Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral*[1] – transporta-nos, uma

1 Que se encontra disponível *online*, desde o final da tarde do passado dia 25 de julho de 2025, em https://www.portugal.gov.pt/pt/gc25/comunicacao/documento?i=trabalho-xxi-anteprojeto-de-lei-da-reforma-

vez mais, para o procedimento cautelar especificado da suspensão de despedimento, e para as alterações que nele se perspetivam, mas também para o despedimento por facto imputável ao trabalhador e para o inerente procedimento disciplinar, assuntos a que temos vindo a dedicar particular atenção não só a nível académico, mas também profissional.

Como tal, esta nossa intervenção estará naturalmente dividida em duas partes – uma por cada um dos assuntos versados – e, sem queremos ser uma espécie de *spoiler*, ela poderá ter o condão, sempre difícil nos tempos conturbados que vivemos, de *agradar a gregos e a troianos*, pois ao aplauso que se dirige ao Anteprojeto no que tange às alterações à tutela cautelar, seguir-se-á a crítica quanto à projetada inovação legislativa (?) ao nível do despedimento e do procedimento disciplinares.

Ainda dentro deste breve enquadramento temático, é importante que não percamos de vista que, nos últimos tempos, assistiu-se a um paulatino, mas, ao mesmo tempo, consistente reforço dos meios e dos poderes da Autoridade para as Condições do Trabalho[2], o que forjou uma expressão que, para sermos honestos, não nos agrada particularmente, mas que hoje se pode considerar de viral: a do *empoderamento da ACT*[3].

Obviamente há que convir que, num ramo do Direito que é pautado fortemente pela ideia de *poder* – designadamente pelos poderes de que uma das partes do contrato de trabalho é titular (mormente a entidade empregadora, com os seus tradicionais poderes de direção, regulamentar e disciplinar) – e pela *subordinação jurídica*[4] conatural e

da-legislacao-laboral, e que, doravante, será apelidado, *brevitatis causa*, de Anteprojeto.

2 Doravante, *brevitatis causa*, ACT.

3 Estamos convencidos de que o primeiro autor a ter utilizado o termo – que, de imediato, terá sido disseminado, qual (corona)vírus SARS-CoV-2, pela nossa literatura jurídica – terá sido João Leal Amado, no âmbito de um seu artigo que foi publicado *online* no Observatório Almedina (disponível em https://observatorio.almedina.net/index.php/2020/04/06/estado-de-emergencia-e-despedimento-o-empoderamento-da-act/) e intitulado "Estado de Emergência e Despedimento: O Empoderamento da ACT". Ainda a este propósito, e com maiores desenvolvimentos, veja-se João Leal Amado, "Emergência, Calamidade e Despedimento: O Empoderamento da ACT", *Revista do Ministério Público*, Número Especial COVID-19, 2020, pp. 355-378.

4 Importará, a propósito desta, reler as sempre atuais palavras do Professor Doutor Júlio Manuel Vieira Gomes, *Direito do Trabalho – Volume I – Relações Individuais de Trabalho*, s.l., Coimbra Editora, 2007, pp. 101-102: "[...] há poucos temas, em Direito do Trabalho, que suscitem

essencial à relação jurídico-laboral e que traz consigo uma posição de desigualdade, de fragilidade e de dependência económica do trabalhador para com aqueloutra, a ideia de ter um serviço da administração direta do Estado que vê os seus meios e poderes serem reforçados é assaz atrativo[5].

No entanto, e sem querermos, de todo, concluir, como alguns (precipitadamente?) já o fizeram, que já estamos a vivenciar um novo movimento (pendular) de desadministrativização do Direito do Trabalho – fruto da viragem à direita em termos políticos e da tendência que, normalmente, se associa à atual governação de "menos Estado, melhor Estado" – há um dado que é indesmentível e inultrapassável: o contexto pandémico vivenciado por alturas da COVID-19, e a necessidade que o legislador teve de reagir, num ápex, a essa situação de calamidade/emergência nacionais, pode ter originado um *turning point* ou um *breaking point*, fazendo com que o papel que estava tradicionalmente reservado à ACT tivesse sido incrementado.

Todavia, ultrapassado que está o cenário pandémico e fazendo já parte da memória coletiva as inerentes situações de calamidade/emergência nacionais, é chegado o tempo de se ponderar sobre uma (des) necessidade de reformulação do papel da ACT.

tanto a apreensão de quem os aborda, como o da caracterização da subordinação jurídica. Na verdade, apesar dos milhares de páginas escritas sobre ele, trata-se de um problema que nunca foi satisfatoriamente resolvido. Pensamos, inclusive, que os milhares de páginas que, decerto, lhe serão dedicadas no futuro não contribuirão para a sua solução, pela razão simples, mas determinante, de que ela não existe. Como tentaremos demonstrar, a subordinação jurídica foi uma abstracção, uma fórmula mágica, mas oca, ou, pelo menos, suficientemente elástica, para proporcionar uma aparência de justificação a uma decisão de política jurídica subjacente, decisão essa que hoje é cada vez mais difícil de sustentar. Não falta, até, quem entenda que o legislador manteria intencionalmente a dificuldade em diferenciar trabalho subordinado e trabalho autónomo."

5 Neste sentido, e por todos, *vide* Glória Rebelo, "Das Recentes Alterações ao Código do Trabalho e da Necessidade de um Fortalecimento do Papel da ACT na Promoção das Condições de Trabalho", *in* Manuel M. Roxo (coord.), *Trabalho sem Fronteiras?*, Coimbra, Almedina, 2017, pp. 221-240.

II. A suspensão da eficácia dos despedimentos

II.1. O controlo público-administrativo da (i)licitude do despedimento

Entre as várias situações onde é possível denotar uma administrativização do Direito do Trabalho, por via do reforço dos poderes da ACT, esta é, por certo, uma das mais versadas/estudadas[6].

Porém, ela depara-se, desde logo, com um primeiro problema. Com efeito, não podemos olvidar, por instantes que seja, as redações do artigo 387.º, n.º 1, do CT, segundo a qual "[a] regularidade e licitude do despedimento só pode ser apreciada por tribunal judicial", e do artigo 388.º, n.º 1, do CT, de acordo com a qual "[a] ilicitude do despedimento coletivo só pode ser declarada por tribunal judicial".

Bem sabemos que a situação que vigorou durante os estados de emergência e de calamidade (recordem-se, a este propósito, os vários diplomas legais publicados durante o ano de 2020[7]) – que, numa clara afronta ao princípio da separação de poderes, atribuía poderes à ACT que passavam pela paralisação/suspensão da eficácia de um despedimento que, na sequência de uma ação inspetiva se afigurasse ao senhor inspetor do trabalho como aparentemente ilícito, e que implicava uma notificação ao empregador de um auto de notícia para a regularização da situação sem qualquer intervenção judicial e sem

6 Destaque para os artigos publicados, a este respeito, por Joana Vasconcelos, designadamente: "Agenda do Trabalho Digno e Combate ao Despedimento Ilícito: Sentido e Limites do "Empoderamento" da ACT", *in XXVI Congresso Nacional de Direito do Trabalho In Memoriam Professor Doutor Pedro Romano Martinez*, Coimbra, Almedina, 2024, pp. 81-92; "Sobre o «Reforço» dos Poderes da ACT em Situação de Despedimento com Indícios de Ilicitude", *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 5, Ano III (Dezembro de 2023), pp. 219-239; e "«Suspensão» pela ACT do Despedimento que Repute Ilícito: Sentido, Alcance e Limites de uma Medida Excecional", *Revista de Direito Comercial*, 2020-07-23, pp. 1557-1578. A propósito do tema, veja-se ainda Luís Miguel Monteiro, "A Intervenção do Inspector do Trabalho na Decisão de Despedir", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Número II (2023), pp. 98-99.

7 Com especial enfoque no artigo 24.º, nºs 1 e 2, do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de abril, no artigo 26.º, nºs 1 e 2, do Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de abril, e no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, de 19 de março, aditado pela Lei n.º 14/2020, de 9 de maio.

observância do contraditório[8-9] – já não tem aplicabilidade no momento atual, pelo menos nos seus moldes originais[10]...

No entanto, a apelidada Agenda do Trabalho Digno (implementada através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril) conferiu uma nova redação ao artigo 11.º, nºs 3 e 4, do Decreto-Lei n.º 102/2000, de 2 de junho (que aprovou o Estatuto da Inspecção-Geral do Trabalho), segundo a qual "[s]empre que um inspetor do trabalho verifique a existência de indícios de um despedimento em violação das alíneas a), c) ou d) do artigo 381.º e dos artigos 382.º, 383.º ou 384.º do Código do Trabalho,

8 O que motivou imensas críticas, mormente de Joana Vasconcelos, *in* "Sobre o «Reforço» dos Poderes...", *cit.*, pp. 222-223: "Esta "suspensão", decidida na fase administrativa do procedimento contraordenacional regulado nos artigos 13.º segs. da Lei n.º 107/2009, de 14-9, pelo próprio inspetor que detetava a pretensa desconformidade do despedimento e lavrava o correspondente auto de notícia, era decretada à margem de qualquer intervenção judicial, bem como do contraditório e da produção de prova que esta sempre supõe. [...] Daí que tenha gerado, desde o início, perplexidades e controvérsia. Não apenas por fazer do trabalhador alvo do voluntarismo do legislador que, não raro, o colocaria em situações que o próprio rejeitaria (por lhe serem objetivamente inconvenientes ou prejudiciais) e que, mesmo que assim não fosse, faria tábua rasa da regra *invito beneficium non datur*. Mas, principalmente, por envolver uma compressão não necessária, não adequada e não proporcional de princípios tão fundamentais como o da separação de poderes e das garantias de defesa do empregador, sendo de muito questionável conformidade constitucional."; e de Pedro Romano Martinez, "A Autoridade para as Condições do Trabalho: De Regulador Administrativo a Órgão Jurisdicional", *Revista Internacional de Direito do Trabalho*, n.º 1, Ano I (2021), p. 1239: "Tendo em conta a imperatividade absoluta de recurso à via judicial para apreciação da ilicitude do despedimento, é totalmente incompreensível – sem prejuízo de ser igualmente inconstitucional – a previsão constante do artigo 24.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto n.º 2-B/2020, de 2 de Abril, e depois do artigo 26.º, n.ºs 1 e 2, do Decreto n.º 2-C/2020, de 17 de Abril, ao conferir ao inspector da ACT o poder de determinar, ainda que temporariamente, a ilicitude de um despedimento. A solução ficou consagrada no artigo 8.º-C da Lei n.º 1-A/2020, inserido pela Lei n.º 14/2020, de 9 de Maio. Nos termos do citado preceito, a ACT substitui-se ao tribunal no que respeita à suspensão preventiva do despedimento, prevista no artigo 386.º do CT; mesmo em período de excepção, não podem ser atribuídos poderes próprios dos tribunais judiciais a uma autoridade administrativa.".

9 Há quem, no entanto, lhe apont(ass)e virtudes, como é o caso de António Luís Bentes de Oliveira, "Os (Novos) Poderes da ACT no Âmbito da Agenda do Trabalho Digno", *Prontuário de Direito do Trabalho*, Número II (2023), pp. 98-99: "Este poder da ACT tinha a grande virtude de não ter prazo limite para ser acionado pelo trabalhador, ao invés do que sucede com o da providência cautelar de suspensão de despedimento, a qual tem de ser interposta, em cinco dias úteis, a contar da data da comunicação da cessação do mesmo (art. 386.º do CT, art. 33.º-A, do CPT). Ao que acresce, um fator económico não despiciendo: o exercício [d]aquele poder por banda da IT [Inspeção do Trabalho] não tinha custos associados para o trabalhador, ao invés do que sucederia se interpusesse ação judicial ou providência cautelar já que a justiça é dispendiosa.".

10 O que representa, com recurso a Joana Vasconcelos, "Agenda do Trabalho Digno e...", *cit.*, p. 85, "[...] um claro – e necessário – recuo face ao direito anterior.".

lavra um auto e notifica o empregador para regularizar a situação", sob pena de, não o fazendo, "[...] a Autoridade para as Condições do Trabalho remete[r], em cinco dias, participação dos factos para os serviços do Ministério Público junto do tribunal do lugar da prestação de trabalho, acompanhada de todos os elementos de prova recolhidos, para fins de instauração de procedimento cautelar de suspensão de despedimento."

Continuando a sujeitar-se os despedimentos *ilícitos*[11] a um prévio controlo público de índole administrativa levado a cabo por um inspetor do trabalho, a ACT, quando o empregador não regulariza a situação, remete a participação dos factos para o Ministério Público para que seja este a requerer a suspensão do alegado despedimento ilícito que deverá, naturalmente, ser decretada pelo tribunal judicial[12].

São várias as questões que continua(va)m, no entanto, a carecer urgentemente de uma resposta por parte do legislador e que se colocam a propósito deste peculiar regime de controlo público-administrativo dos despedimentos ilícitos:

1. Em primeiro lugar, porque é que o legislador continua a deixar de fora o despedimento por inadaptação? Porque é que o n.º 3 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 102/2000, não faz menção ao artigo 385.º do CT, ou seja, aos fundamentos específicos de

11 "Excluindo-se, portanto, a(s) situação(ões) de despedimento(s) irregular(es) que se encontra(m) prevista(s) no artigo 389.º, n.º 2, do CT, e que se funda(m) em deficiência de procedimento por omissão das diligências probatórias referidas nos n.os 1 e 3 do artigo 356.º do CT" – Paulo Sousa Pinheiro, "A Agenda do Trabalho Digno e o Processo do Trabalho", *Minerva – Revista de Estudos Laborais*, Ano XIII – I da 4.ª Série, n.º 6 (2024), p. 145 (n. 26).

12 Como aduz Joana Vasconcelos, "Agenda do Trabalho Digno e...", *cit.*, p. 85, esta alteração garante "[...] a conformidade com o princípio constitucional da separação de poderes, demarcando as atribuições e competências do administrativo e do judicial, seja ao reservar ao tribunal o decretamento da temporária paralisação dos efeitos do despedimento, através da providência cautelar de suspensão, prevista e regulada no Código de Processo do Trabalho (CPT), seja ao afastar, liminarmente, qualquer sugestão ou admissão de que a mesma ACT possa "declarar" a improcedência dos motivos desse mesmo despedimento.".

ilicitude do despedimento por inadaptação?[13-14]

2. Em segundo lugar, porque é que não se ausculta o trabalhador que foi alvo de um aparente despedimento ilícito e se continua a querer sujeitá-lo a um meio jurídico-processual que pode redundar na sua reintegração, ainda que provisória, na estrutura organizacional da sua entidade empregadora, quando, muito provavelmente, ele até preferiria receber uma indemnização em substituição da reintegração?[15]
3. Importa, também, questionar a razão pela qual se beneficia claramente o Ministério Público com um prazo de 20 (vinte) dias para requerer o procedimento cautelar de suspensão de despedimento e se continua a reservar apenas um prazo de 5 (cinco) dias úteis para o trabalhador requerer este importantíssimo procedimento cautelar especificado laboral, decorrente, como bem

13 Ensaiando uma explicação com a qual não se pode deixar de concordar, António Luís Bentes de Oliveira, "Os (Novos) Poderes da ACT...", *cit.*, p. 101, refere "[...] não se vislumbrar razão bastante para que tal despedimento fosse excluído de tal controlo administrativo. A omissão à referência do despedimento por [inadaptação] no leque de despedimentos ilícitos poderá ter ocorrido, porventura, por lapso do legislador, ou, mais provavelmente, porque a utilização desta forma de cessação do contrato de trabalho na prática empresarial ter muito pouca expressão, não parecendo ser necessário ser acautelada, por isso, pelo [...] então novo poder da ACT."

14 O cenário que já há algum tempo tem vindo a ser traçado por Pedro Furtado Martins a propósito do despedimento por inadaptação, é de continuidade, "[...] não havendo notícia de que os empregadores utilizem esta modalidade de despedimento nem de jurisprudência relevante na matéria" – Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4.ª edição, Cascais, Princípia, 2017, p. 402.

15 Conforme bem refere António Luís Bentes de Oliveira, "Os (Novos) Poderes da ACT...", *cit.*, p. 110, "[...] fica menorizado o interesse particular do trabalhador concreto eventualmente prejudicado, até porque o MP, rececionando a participação da ACT, estava incumbido de interpor a sobredita providência cautelar no exercício de ação próprio, autónomo, como parte do processo ao invés do que seria sustentável se fosse dada primazia ao princípio da liberdade de desvinculação contratual, já que não há pronúncia do trabalhador para avaliação do seu interesse na suspensão de despedimento, o que fica patente quando só é chamado a pronunciar-se após a citação do empregador e marcação de data para julgamento, e quando lhe é enviada cópia da petição inicial (art. 34.º/2, do CPT)". O autor vindo de citar, ainda a págs. 110, mais precisamente na nota de rodapé 91, prossegue alertando para o facto de "a intervenção da ACT pode[r] revelar-se problemática para a tutela do trabalhador: pode não querer regressar à empresa "onde tinha sido infeliz", e, depois porque este poder coincide com os efeitos da providência cautelar porém não assegura pagamento da retribuição do período do despedimento, nem indemnização de danos, nem permite optar por indemnização em substituição da reintegração, podendo levar ao agravamento da posição contratual do trabalhador."

se sabe, do artigo 386.º do CT?[16]

4. E, por último, porque é que se permite, com a "regularização da situação"[17] – ou seja, com a revogação do ato extintivo que a ACT reputa de ilícito —, que o trabalhador fique, pura e simplesmente, sem a possibilidade de recorrer a juízo para impugnar o despedimento de que foi alvo e, consequentemente, que abdique da tutela decorrente dos efeitos típicos da ilicitude?[18]

Em suma, e aos dias de hoje, não se vislumbra vantagem alguma na manutenção e, porque não dizê-lo, na persistência legislativa de uma solução que pode ter tido a sua razão de ser num contexto e momento muito específicos da nossa vida em sociedade, mas que, fruto dos problemas/inconvenientes com que atualmente se depara, acaba por deixar desamparado quem mais precisaria de amparo[19].

16 Conforme tivemos ensejo para escrever recentemente, "[...] somos em crer que há nesta norma legal [no artigo 33.º-B, n.º 1, *in fine*, do CPT] uma clara afronta ao princípio da igualdade, pois enquanto os trabalhadores despedidos ilicitamente, que estão patrocinados pelo seu mandatário judicial, continuam a dispor de um (exíguo) prazo de cinco dias úteis para dar entrada deste procedimento cautelar especificado de suma importância no panorama laboral, o Ministério Público dispõe de vinte dias para o fazer, o que, convenhamos, pese embora não sejam dias úteis, acaba por ser um prazo bem mais generoso..." – Paulo Sousa Pinheiro, "A Agenda do Trabalho Digno e o...", *cit.*, p. 138.

17 Como explica, em termos práticos, António Luís Bentes de Oliveira, "Os (Novos) Poderes da ACT...", *cit.*, p. 115, "[a] evidenciação da "devida regularização" da situação indiciariamente detetada como ilícita (e do cumprimento da Notificação) pressupõe uma retratação do empregador por escrito (não bastando uma mera aquiescência do recebimento da Notificação e Auto enviados pela ACT), em que o empregador notificado comunique a este organismo e ao trabalhador afetado que revoga o dito despedimento (ilícito), eliminando-o da ordem jurídica, pois, terá de remeter os documentos comprovativos correlativos, como: comunicação escrita ao trabalhador da revogação da decisão de despedir, recibo de retribuição evidenciando o revivescer/ressuscitar da relação laboral e do pagamento do salários e descontos previdenciários; ou dever de informação; ou (novo) contrato de trabalho válido, comprovativo atualizado da inscrição do trabalhador como TPCO da firma (pelo que é aconselhável verificar se o trabalhador consta da base do SISS (Sistema Informático da Segurança Social) enquanto tal naquele momento.".

18 Aspeto, outrossim, evidenciado por Joana Vasconcelos, *in* "Sobre o «Reforço» dos Poderes...", *cit.*, pp. 232-233: "[...] esta "regularização" é definitiva e não requer - aliás, inviabiliza - a sua ulterior impugnação pelo trabalhador. E por uma única razão: não se pode impugnar o que deixou de existir.".

19 Partilhando esta nossa visão, Joana Vasconcelos, "Agenda do Trabalho Digno e...", *cit.*, p. 92: [...] não se vê que benefícios justifiquem a insistência do legislador nesta solução, para lá do contexto excecional (de emergência e calamidade) em que primeiro surgiu.". Assumindo posição contrária, *vide* António Luís Bentes de Oliveira, "Os (Novos) Poderes da ACT...", *cit.*, p. 111, para quem ela "[é] um meio adicional de tutela administrativo e pré-judicial do direito à segurança no trabalho ao dispôr do trabalhador que tenha

II.2. O Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral

No que diz respeito aos procedimentos cautelares comum e especificado de suspensão de despedimento, o Anteprojeto, através do seu artigo 6.º (sob a epígrafe, *Alteração ao Código de Processo do Trabalho*), altera os artigos 33.º, 33.º-B e 34.º do Código, fazendo-o nos moldes que se seguem:

Artigo 33.º
Aplicação subsidiária

1 – [...].

2 – [...].

3 – O regime de inversão do contencioso não é aplicável à providência cautelar de suspensão do despedimento quando for requerida a impugnação da regularidade e licitude do despedimento, nos termos do n.º 4 do artigo 34.º e do artigo 98.º-C.

Artigo 33.º-B
Intervenção do Ministério Público

1 – [Revogado].

2 – [Revogado].

Artigo 34.º
Requerimento

1 – Apresentado o requerimento inicial no prazo previsto no artigo 386.º do Código do Trabalho, o juiz ordena a citação do requerido para se opor, querendo, e designa no mesmo ato data para a audiência final, que deve realizar-se no prazo de 15 dias.

2 – [Revogado].

3 – […].

4 – […].

5 – […].

sido abrangido por um dos despedimentos ilícitos supra, a par da providência cautelar de suspensão de despedimento e [da] ação de impugnação de ilicitude. É um procedimento, em regra, célere e que tem a virtude de não ter custos associados para o trabalhador.".

A alteração a efetuar ao artigo 33.º do CPT – inserido na Secção I (*Procedimento cautelar comum*) do Capítulo IV (*Dos procedimentos cautelares*) do Título III (*Processo*) do Livro I (*Do Processo Civil*) do Código – dar-se-á apenas no seu número 3, encontrando-se relacionada com a alteração de um outro preceito legal – o 34.º – que, ao ver ser-lhe revogado um número (o n.º 2), implicará que a remissão legal que anteriormente era feita para o n.º 5 do artigo 34.º passe a sê-lo para o n.º 4.

Quanto ao artigo 33.º-B – este já inserido na Secção II (*Procedimentos cautelares especificados*) dos acima aludidos Capítulo IV do Título III do Livro I do CPT —, importa lembrar que este preceito legal foi apenas aditado ao Código de Processo do Trabalho por intermédio do artigo 18.º da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, visando regular a instauração (e o *modus procedendi*) do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento por parte do Ministério Público[20], na senda, aliás, do já existente (e deveras problemático) artigo 186.º-S do CPT.

Este impulso processual (cautelar) inicial por parte do aludido órgão (constitucional) de administração da justiça, teve na sua génese, recordemo-lo, uma manifestação clara do propalado *empoderamento da ACT*.

Na realidade, e na parte inicial do inciso legal *sub judice*, refere-se que, após a receção da participação prevista no n.º 4 do artigo 11.º do DL n.º 102/2000, de 2 de junho (que, reitere-se, aprovou o Estatuto da IGT), o MP dispõe do suprarreferido prazo de 20 dias para instaurar o procedimento cautelar especificado em apreço.

Pese embora os números 3 e 4 do artigo 11.º do DL n.º 102/2000 (artigo com a sugestiva epígrafe de *Poderes*) também tenham *os seus dias contados*[21] – isto, claro está, caso o proposto no Anteprojeto vá por diante —, importa perguntar se, de facto, isto faz(ia) algum sentido?

Abstraindo-nos da discussão quanto ao carácter público do interesse aqui subjacente, ao atribuir-se a legitimidade ativa ao MP para a instauração, nestes casos, do procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento – pese embora não se logre compreender a razão pela qual ela não está plasmada nas várias alíneas do artigo 5.º-A do CPT... —, não nos podemos esquecer que ele não a terá no âmbito da

20 De ora em diante, apenas MP.

21 *Cf.* o artigo 7.º do Anteprojeto.

ação de impugnação do despedimento que se subseguirá.

Assim sendo, e partindo-se do pressuposto de que a matéria adquirida no procedimento cautelar permite ao juiz formar convicção segura acerca da existência do direito acautelado, e, outrossim, se a natureza da providência a decretar for adequada a realizar a composição definitiva do litígio, terá o MP o direito a requerer, até ao encerramento da audiência final, a *inversão do contencioso*, nos termos e para os efeitos do preceituado nos artigos 369.º do CPC e 33.º, nºs 2 e 3, do CPT?[22]

Por outro lado, e estando o MP obrigado, sob pena de extinção do procedimento cautelar, a cumprir com o disposto no (atual) artigo 34.º, n.º 5, do CPT[23], como é que se explica(va) a propositura simultânea de uma ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento[24], em que o autor, i.e., o trabalhador (alegadamente) despedido de um modo ilícito, nem sequer é auscultado quanto ao seu interesse (processual) na instauração e no prosseguimento de uma ação que, pasme-se, foi instaurada (oficiosamente) por um *terceiro* sem legitimidade ativa para tal?[25]

O artigo 34.º do CPT, com uma epígrafe redutora e algo enganadora[26], fruto da revogação que se antevê do seu n.º 2, passará, novamente, a contar com apenas quatro números, sendo que o Anteprojeto, e bem, em prol do princípio da igualdade, retirará do n.º 1 a referência que era feita ao prazo (diferenciado) de 20 dias de que o Ministério Público dispunha para instaurar o procedimento cautelar especificado de suspensão de despedimento, decorrente do (revogado ou em vias disso) artigo 33.º-B, n.º 1, do CPT.

22 Perfilhando a opinião de Luís Miguel Monteiro, "Processo do...", *cit.*, p. 193 (n. 20), "[n]ão é líquido que sem dispor de legitimidade para pedir a declaração de ilicitude do despedimento, o Ministério Público possa requerer, por via da inversão do contencioso, a composição definitiva do litígio."

23 Cuja redação, para efeitos de facilitação, ora se transcreve: "A impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento deve ser requerida no requerimento inicial, caso não tenha ainda sido apresentado o formulário referido no artigo 98.º-C, sob pena de extinção do procedimento cautelar."

24 *Ex vi* do artigo 98.º-C, n.º 2, do CPT.

25 Terceiro esse que até pode, de um momento para o outro, transmutar-se em patrono desse trabalhador, por força da alínea a) do artigo 7.º do CPT, algo que, lá no fundo, até pode(ria) contribuir para dar algum sentido útil à (enviesada) solução que foi introduzida pelo legislador da Agenda do Trabalho Digno...

26 Dado que, a par do *requerimento inicial*, o normativo em causa disciplina ainda a *citação* e a *oposição do requerido*, a necessidade de *junção do procedimento* que esteve na génese do decidido despedimento e ainda o *prazo* para a realização da audiência final e, consequentemente, para a apresentação da oposição do requerido (*ex vi* do artigo 33.º, n.º 1, e da alínea b) do n.º 1 do artigo 32.º do CPT).

Em suma, e quanto a este ponto em concreto da nossa preleção, não poderíamos estar mais de acordo com o Anteprojeto, que, ao invés do inquisitório e da oficiosidade, prefere caminhar no sentido do dispositivo e da autorresponsabilidade das partes, até porque, e importa não olvidar, em parte considerável destas situações, o contrato de trabalho já cessou, pelo que não se pode chamar à colação a desigualdade de forças em presença, a superioridade económica e social do empregador e a subordinação jurídica do trabalhador, a subordinação psicológica e o temor reverencial deste para com aqueloutro...

III. O despedimento por facto imputável ao trabalhador e seu procedimento

III.1. A dispensa de formalidades no procedimento disciplinar para despedimento

Como se sabe, o procedimento disciplinar está legalmente previsto e regulado em dois locais distintos do Código do Trabalho[27]: no artigo 329.º, que integra a Secção III (*Poder disciplinar*) do Capítulo VI (*Incumprimento do contrato*) do Título II (*Contrato de trabalho*) do Livro I (*Parte geral*); e nos artigos 352.º a 358.º, que se inserem na Divisão I (*Despedimento por facto imputável ao trabalhador*) da Subsecção I (*Modalidades de despedimento*) da Secção IV (*Despedimento por iniciativa do empregador*) do Capítulo VII (*Cessação de contrato de trabalho*) do citado Título II do Livro I.

Por conseguinte, pode concluir-se que o legislador consagrou tipos ou espécies distintas de procedimento disciplinar, consoante a sanção disciplinar a aplicar seja de natureza conservatória ou de despedimento.

Destarte, o CT prevê 3 (três) *tipos* ou *espécies* de procedimentos disciplinares: *(i)* para aplicação das sanções conservatórias – o *procedimento disciplinar comum*[28]; *(ii)* para despedimento em grande, média ou

27 Doravante CT.

28 No artigo 329.º.

pequena empresa[29]; e *(iii)* para despedimento em microempresa[30] – os *procedimentos disciplinares especiais*.

Colocando de parte, porque não é tema a abordar no presente momento, o procedimento disciplinar comum, concentremos a nossa atenção nos denominados procedimentos disciplinares especiais para despedimento, que, como flui do que acima se disse, são díspares consoante a dimensão ou, melhor dito, consoante a *tipologia da empresa*[31] em que se tenciona aplicar a sanção disciplinar expulsiva de despedimento.

Com efeito, se estivermos no âmbito de um procedimento disciplinar tendente ao despedimento numa *microempresa*[32], e nos termos do artigo 358.º, n.º 1, do CT, "[...] caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no n.º 5 do artigo 356.º e nos n.os 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes."

Ou seja, quando o trabalhador a despedir não for membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, deixa de ser neces-

29 Nos artigos 352.º a 357.º.

30 No artigo 358.º.

31 Como é consabido, e de acordo com o artigo 100.º, n.º 1, do CT, "[c]onsidera-se: *a)* Microempresa a que emprega menos de 10 trabalhadores; *b)* Pequena empresa a que emprega de 10 a menos de 50 trabalhadores; *c)* Média empresa a que emprega de 50 a menos de 250 trabalhadores; [e] *d)* Grande empresa a que emprega 250 ou mais trabalhadores."

32 O que tem sido justificado pela doutrina nos seguintes moldes: "[a]tenta a relativa complexidade do procedimento disciplinar precedente a uma decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador, o legislador nacional entendeu por bem simplificá-lo em empresas de menor dimensão ocupacional. A argumentação recorrente apoia-se no menor acesso a assessoria jurídica por parte das empresas mais pequenas e nas consequentes dificuldades adicionais no cumprimento das formalidades legalmente exigidas, demasiado complexas para organizações de pequena dimensão." – Catarina de Oliveira Carvalho, *Da Dimensão da Empresa no Direito do Trabalho – Consequências Práticas da Dimensão da Empresa na Configuração das Relações Laborais Individuais e Colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, 2011, p. 370. Na mesma linha de raciocínio, *vide* Pedro Furtado Martins, *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4ª edição, Cascais, Princípia, 2017, p. 242: "Dada a complexidade do procedimento e sendo fácil antecipar que as empresas mais pequenas, de estrutura débil, têm alguma dificuldade em organizá-lo corretamente, a lei (artigo 358.º) dispensa a observância de certas formalidades nas microempresas, ou seja, nas que empreguem *até nove* trabalhadores."

sário remeter cópias da comunicação da intenção de despedimento e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e à associação sindical respetiva, de lhes remeter cópia integral do processo disciplinar para efeitos de emissão de pareceres fundamentados, de se ter de observar o prazo de 30 dias para a prolação da decisão de despedimento a contar da receção dos aludidos pareceres ou da data da conclusão da última diligência de instrução, e, por último, de se ter de comunicar às ditas estruturas de representação coletiva dos trabalhadores[33], por cópia ou transcrição, a decisão de despedimento.

Fazendo nossas, por breves instantes, as palavras de outrem, "[...] esta diferenciação é hoje muito limitada, não tendo praticamente nenhuma implicação relevante na prática"[34]. De facto, e sem sequer se atender à parca taxa de sindicalização entre os trabalhadores portugueses[35], que é ainda mais evidente nas empresas que empregam até 9 trabalhadores, no procedimento disciplinar para despedimento em microempresa inexiste, aos dias de hoje[36], qualquer espécie de contro-

33 Daqui em diante, ERCT.

34 Pedro Furtado Martins, *ibidem*.

35 A taxa de sindicalização em Portugal tem diminuído significativamente nas últimas décadas, atingindo um mínimo histórico de 7,2% em 2019, tendo, no ano seguinte (2020), subido ligeiramente para 7,6%. Esta taxa está em queda desde 1978, quando era de 60,8%, representando uma quebra de 45,5% em cerca de quatro décadas, sendo esta uma das mais acentuadas entre os países da OCDE. Sobre o assunto, veja-se o Boletim Estatístico de janeiro de 2023 do GEP – Gabinete de Estratégia e Planeamento, *in* https://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10925/bejan2023.pdf/54bae6bd-ef8c-48ce-82bf-772ce60a0aea.

36 O cenário já foi, no entanto, bem diferente. Com recurso, uma vez mais, a Pedro Furtado Martins, *Cessação…*, *cit.*, pp. 243-244, "[n]a versão original do CT de 2009, quando se admitia a natureza facultativa da instrução requerida pelo trabalhador, as especialidades resumiam-se à intervenção dos representantes dos trabalhadores, dispensando-se as formalidades relacionadas com essa intervenção – artigos 353.º, 2 e 356.º, 5. Já no CT de 2003, tal como sucedia no domínio da LCCT, a diferenciação era bem mais profunda, pois incluía a dispensa de realização de certas diligências probatórias e a simplificação da defesa do trabalhador, consentindo-se que este a realizasse oralmente se assim o preferisse. Naturalmente, a declaração de inconstitucionalidade do caráter facultativo da instrução, que estava no artigo 356.º, 1 original e com base no qual foi redigido o artigo 358.º, não implicou a repristinação das regras que aligeiravam a instrução do procedimento nas microempresas, pelo que a especialidade do regime se manteve concentrada nos aspetos atinentes à intervenção dos representantes dos trabalhadores. Inexplicavelmente, não se aproveitou a alteração de algumas disposições do Código do Trabalho realizada pela Lei n.º 23/2012 para repor a solução que seria congruente com o caráter obrigatório da instrução e que vigorava no CT/2003 e na LCCT."

lo endoprocedimental por parte das ERCT.

Porém, o *status quo* acima descrito está em vias de ser modificado, e não necessariamente para o *status quo ante*...

III.2. O Anteprojeto de Lei da reforma da legislação laboral

De acordo com o Anteprojeto, passará a ser esta a redação do artigo 358.º do CT:

Artigo 358.º
Procedimento em caso de micro, pequena e média empresa

1 - No procedimento de despedimento em micro, pequena ou média empresa, caso o trabalhador não seja membro de comissão de trabalhadores ou representante sindical, são dispensadas as formalidades previstas no n.º 2 do artigo 353.º, no artigo 356.º e nos n.os 1, 2 e 6 do artigo anterior, sendo aplicável o disposto nos números seguintes.

2 - […].

3 - […]:

a) […];

b) […];

c) (Revogada.)

4 - […].

5 - […].

6 - […].

Em primeiro lugar, não deixa de ser assaz relevante que uma norma legal que sempre esteve pensada para pequenas estruturas organizativas/empresariais[37], esteja agora prestes a ser aplicada a *micro*, *pequenas* ou *médias empresas*, o que equivale por dizer a empresas que empre-

37 O artigo 15.º do Regime Jurídico da Cessação do Contrato Individual de Trabalho (aprovado pelo DL n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro), aplicava-se às empresas com um número de trabalhadores não superior a 20 (às então *pequenas empresas*), enquanto o artigo 418.º do Código do Trabalho de 2003 (aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto) se aplicava às microempresas, que, nos termos da alínea a), do n.º 1 do artigo 91.º desse código, eram consideradas como aquelas que empregavam no máximo 10 trabalhadores.

gam até 249 (duzentos e quarenta e nove) trabalhadores!?

Importa, a este propósito, não esquecer que as únicas empresas que ficarão de fora do escopo normativo do novel artigo 358.º do CT, serão as *grandes empresas*, que representam, pasme-se, cerca de 0,1% do tecido empresarial português. As restantes, ou seja, as que serão por ele abrangidas, representam, nada mais, nada menos do que os restantes 99,9%[38]...

Não se estará a ir um pouco longe demais e a transformar aquilo que sempre foi uma exceção numa regra com consequências inimagináveis?

É que, tirando as grandes empresas e subtraindo ainda os casos dos trabalhadores das micro, pequenas ou médias empresas que sejam membros de comissões de trabalhadores ou representantes sindicais, este procedimento disciplinar aligeirado/simplificado de despedimento passará a funcionar como a regra.

Por outro lado, e em segundo lugar, há uma outra alteração legal em perspetiva que, por certo, fará *correr rios de tinta* e que tenta, em certa medida, repristinar uma solução legislativa que já foi ensaiada na versão originária do Código do Trabalho de 2009[39] e que motivou, como bem se sabe, uma declaração de inconstitucionalidade por parte do Tribunal Constitucional[40].

Estamos, muito naturalmente, a fazer alusão à então apelidada figura da *instrução facultativa*[41], que, quando foi submetida ao crivo constitu-

38 Segundo informação recolhida no *site* da Direção-Geral das Atividades Económicas (DGAE), mais concretamente, em https://www.dgae.gov.pt/servicos/politica-empresarial.aspx, "[...] as micro, pequenas e médias empresas (PME) constituem 99% das empresas na U.E. São uma parte essencial do "sector empresarial não financeiro" e são responsáveis por dois em cada três empregos no setor privado contribuindo para mais de metade do valor acrescentado total criado pelas empresas. Nove em cada dez PME são microempresas com menos de 10 trabalhadores. Também em Portugal as PME constituem parte essencial do nosso tecido empresarial, representando 99,9% do total das empresas."

39 E que resultava da *simplificação da carga processual dos despedimentos individuais* que foi preconizada pela *Comissão do Livro Branco das Relações Laborais*, estrutura de missão criada, na dependência do Ministro do Trabalho e da Solidariedade Social, pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 160/2006, publicada no Diário da República, 1ª Série, n.º 231, de 30.11.2006.

40 De ora em diante, apenas TC.

41 Que constava do originário artigo 356.º, n.º 1, do CT2009, nos seguintes moldes: "Cabe ao empregador decidir a realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa."

cional, deu azo à prolação do Acórdão do TC n.º 338/2010, que decidiu, embora com alguns votos de vencido, "[d]eclarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, da norma constante do artigo 356º, nº 1, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de Fevereiro, por violação do artigo 32º, nº 10, conjugado com o artigo 53º, da Constituição".

Será que o Anteprojeto tomou isto em consideração?

Ao deixar de fazer referência apenas ao n.º 5 do artigo 356.º do CT, e passando o proposto artigo 358.º, n.º 1, a referir-se ao artigo 356.º do código no seu todo, o que, afinal, o Anteprojeto pretende consagrar é, *et voilà*, a desnecessidade de realização das diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa em cerca de 99% das situações de procedimentos disciplinares para despedimento.

Conforme já tivemos oportunidade de escrever, e mantemo-lo na íntegra,

> *[...] A instrução – que na versão originária do CT2009 era facultativa no procedimento disciplinar para despedimento, mas que, em consequência de um juízo de inconstitucionalidade, voltou a ser obrigatória – é, além de uma fase procedimental, muito importante ao nível da valorização do procedimento disciplinar e da juridificação, racionalização e procedimentalização do poder disciplinar laboral.*
> *[...] A realização das diligências probatórias requeridas pelo trabalhador – que não esgota a instrução, pois ela também abrange as diligências de prova que o empregador/instrutor decide levar a cabo oficiosamente – constitui uma das dimensões essenciais do direito de defesa e uma obrigação que impende sobre o empregador mesmo ao nível do procedimento disciplinar comum. A omnicompreensividade da audiência prévia do trabalhador, o contraditório, a igualdade de armas e a boa-fé procedimental assim o impõem.*[42]

Estranhos tempos os que vivemos.

42 Paulo Sousa Pinheiro, *O Procedimento Disciplinar no Âmbito do Direito do Trabalho Português*, Coimbra, Almedina, 2020, p. 549.

Enquanto aqui ao lado, no país vizinho, se caminha no sentido do reconhecimento da obrigatoriedade da audiência prévia do trabalhador antes da prolação da decisão de despedimento disciplinar[43], entre nós, caminha-se em sentido contrário, isto é, no do abandono de um modelo garantístico, que se encontra em conformidade com o princípio constitucional do contraditório e com os compromissos internacionais assumidos por Portugal, nomeadamente na Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

Disse.

43 Com efeito, em Espanha e em finais do ano de 2024, o Tribunal Supremo, em Pleno da Sala de lo Social, alterou radicalmente a posição que vinha mantendo no sentido de que o direito de audiência se encontrava satisfeito com a comunicação escrita do despedimento ao trabalhador (artículo 55 do Estatuto de los Trabajadores), i.e., sem exigência de audiência prévia deste, exceto se ela estivesse prevista em convénios coletivos ou quando se tratasse de despedimento de representantes dos trabalhadores, caso em que a alínea a) do artículo 68 do Estatuto de los Trabajadores já impunha a necessidade de abertura de um expediente contraditório. Após a Sentencia 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024, do Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Rec. n.º 4735/2023, a audiência prévia do trabalhador antes de um despedimento disciplinar, em cumprimento direto do artigo 7.º da Convenção 158 da OIT, passou a ser obrigatória. Atente-se, a este propósito, à seguinte passagem da referida decisão judicial: "El hecho de que nuestro ordenamiento jurídico tenga medidas dirigidas a impedir que el trabajador se encuentre en una situación de indefensión frente al despido ya adoptado, no significa que con ellas se esté cubriendo otras exigencias impuestas por normas internacionales que también lo integran, como la que nos ocupa. Si entendemos que esa audiencia previa atiende a un criterio de equidad, permitiendo al trabajador que alegue lo oportuno en relación con hechos merecedores de ser sancionados y lo haga ante quien tiene el poder disciplinario y antes de que éste adopte la medida, no es más que cumplir con un esencial derecho de audiencia o defensa que, en el marco de la relación de trabajo y durante su vigencia, se presenta como un acto formal dentro del ejercicio legítimo del poder disciplinario del que es titular la empresa". Sobre o assunto, e na doutrina, *vide* Carlos Luis Alfonso Mellado, "Audiencia Previa en Materia de Despido Disciplinario. Una Necesaria, Aunque Incompleta, Rectificación de la Jurisprudencia Precedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 1250/2024, de 18 de noviembre", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2025, CEF, 484, pp. 275-284, *in* https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24269; Emma Rodríguez Rodríguez, "El Derecho a la Audiencia Previa: Herramienta Equilibradora Ante el Despido Disciplinario", *Lan Harremanak – Revista de Relaciones Laborales*, 2025, 54, pp. 1-25, *in* https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27958; Juan Bautista Vivero Serrano, "El Despido Disciplinario Sin la Audiencia Previa del Convenio Núm. 158 de la OIT: ¿Improcedente por un Defecto Formal? Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 175/2025, de 5 de Marzo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 2025, CEF, 489, pp. 174-183, *in* https://doi.org/10.51302/rtss.2025.24801; Remedios Rodríguez Fernández y María Batalla Rodríguez, "La Audiencia Previa en el Despido Disciplinario: Un Nuevo Paradigma Tras el Cambio de Doctrina del Tribunal Supremo", *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 68, octubre 2025, pp. 134-149; e Wilfredo Sanguineti Raymond, "El Derecho de Defensa Previa del Trabajador Frente al Despido", *Revista LABOREM*, Número 32, Setiembre 2025-Febrero 2026, pp. 235-281, *in* https://doi.org/10.56932/laborem.25.30.1.